

Onderwerp **Eindevaluatie Kleur de Arbeidsmarkt**

e-mail:  
szw@sozawe.groningen.nl

De leden van de raad van de gemeente Groningen  
te  
Groningen

Telefoon (050) 367 50 22 Bijlage(n)

Ons kenmerk SZ 10.2141093

Datum **21 JAN 2010** Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte dames en heren,

In 2007 was het aandeel Stadgers van niet-westerse komaf in de bijstand erg hoog; ruim tweemaal zo hoog als het aandeel ervan in de Groningse bevolking. Uw raad heeft ons gevraagd hierop actie te ondernemen.

Dat leidde tot de vaststelling van de nota *Kleur de Arbeidsmarkt* met een breed scala aan concrete maatregelen en de kwantitatieve doelstelling dat in de oververtegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de werkloosheidscijfers in 2010 teruggebracht moest zijn tot de factor 2. Het project Kleur de Arbeidsmarkt startte eind 2007 en liep tot 1 januari 2010. In de bijgevoegde eindevaluatie leest u hoe de maatregelen zijn uitgevoerd en wat ze hebben opgeleverd.

Het project Kleur de Arbeidsmarkt kende tal van maatregelen waar we veel energie in hebben gestoken. In de eerste periode waren de resultaten hoopvol. Het aandeel allochtonen dat in 2008 uitstroomde, steeg geleidelijk. Vanaf februari 2009 daalt het echter aanzienlijk. Aan het einde van de projectperiode moeten we daardoor helaas constateren dat het kwantitatieve doel niet is behaald. Ten opzichte van de situatie in 2007 is er sprake van een lichte stijging in plaats van een daling. Het is onze overtuiging dat die stijging groter zou zijn geweest als we Kleur de Arbeidsmarkt niet hadden uitgevoerd. Verder heeft het project ons een aantal inzichten gegeven, contacten met werkgevers en samenwerkingspartners opgeleverd en hebben we nuttige ervaring opgedaan met verschillende instrumenten. We gaan in de evaluatie in op deze ervaringen.

Dat we de kwantitatieve doelstelling niet gehaald hebben, betreuren wij zeer. Uit (landelijke) cijfers van het CBS blijkt dat vooral allochtonen hun baan verliezen in de huidige crisis. Dat zal in forse mate meespelen bij het niet gerealiseerd hebben van onze doelstelling. Toch willen we ons daar niet bij neerleggen. We accepteren niet dat een aanzienlijk deel van onze werkzoekenden zoveel minder mogelijkheden heeft op de arbeidsmarkt. In onze visie op integratie staat het begrip zelfredzaamheid centraal. Economische zelfredzaamheid, het verwerven van een eigen inkomen uit arbeid, is daarbij een heel belangrijk aspect. We blijven daarom in de komende periode onverminderd streven naar participatie en werk voor alle stadgers, dus ook voor onze allochtone stadgers.

De evaluatie laat zien dat het een kwestie is van een lange adem, maar die hebben we. We zullen dan ook aandacht blijven vragen voor het onderwerp, een beroep blijven doen op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers en kijken naar wat iemand nodig heeft om te participeren. Verder zullen we investeren in de samenwerking met werkgevers, maatschappelijke organisaties, de provincie en andere instellingen.

We kiezen niet voor een nieuw 'Kleur de arbeidsmarkt'-project, maar gaan in onze reguliere processen blijvend aandacht organiseren voor het meer evenredig verdelen van de werkloosheid. Op basis van de praktijk zullen we daarbij waar nodig extra initiatieven ontplooiën aanvullend op de reguliere inzet. Eén keer per jaar zullen we u een overzicht geven van de stand van zaken en van de activiteiten die wij in dit kader ontplooid hebben. Het eerste overzicht kunt u begin 2011 tegemoet zien.

We vertrouwen erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,



de secretaris,



## Eindevaluatie Kleur de Arbeidsmarkt

### Inleiding

In 2007 was het aandeel Stadgers van niet-westerse komaf in de bijstand erg hoog; ruim tweemaal zo hoog als het aandeel ervan in de Groningse bevolking. In 2007 had 15,5% van de bevolking een niet-westerse achtergrond<sup>1</sup>. In de bijstand was dat percentage fors hoger, namelijk 34,1%. De raad heeft ons gevraagd hier actie op te ondernemen. De maatregelen die we hebben genomen, zijn vastgelegd in de nota *Kleur de Arbeidsmarkt*.

In deze nota hebben we een aantal maatregelen aangekondigd om het aandeel van allochtonen in de bijstand te verlagen. We hebben ons daarbij twee doelen gesteld:

- 'In 2010 willen we realiseren dat de groep allochtonen in de bijstand niet hoger is dan 2 x hun aandeel in de bevolking.'
- 'We willen samen met werkgevers in deze stad een impuls geven aan diversiteit in het personeelsbeleid van werkgevers in onze regio (inclusief de gemeente als werkgever zelf).'

Om deze doelstellingen te bereiken zijn 18 maatregelen verwoord. Deze maatregelen zijn verdeeld over de volgende 5 clusters:

1. Voorbereiding op werk
2. Zoeken van werk
3. Opdoen van werkervaring/ vinden van werk
4. Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap
5. Houden van werk

Op 1 november 2007 zijn we gestart met de uitvoering van deze maatregelen. In september 2008 hebben we de raad geïnformeerd over het verloop van het project *Kleur de Arbeidsmarkt*. Met deze eindevaluatie wordt het project *Kleur de Arbeidsmarkt* afgesloten.

### Het resultaat

Zoals we al in de tussenevaluatie van het najaar 2008 constateerden, is het terugdringen van het aandeel allochtonen in de bijstand een kwestie van een lange adem. Dat komt omdat we een beperkte invloed hebben op de factoren die bijdragen aan de bijstandsafhankelijkheid van deze groep.

In de nota *Kleur de Arbeidsmarkt* hebben we aangegeven ernaar te streven dat in 2010 de groep allochtonen in de bijstand niet hoger is dan *tweemaal* hun aandeel in de bevolking. Deze doelstelling hebben we niet gehaald. 14,6% van de inwoners van Groningen is van niet-westerse afkomst en ouder dan 18 jaar. In de bijstand bedraagt dit percentage 35,4%. Dat betekent dat niet-westerse allochtonen 2,4x zo vaak gebruik maken van de bijstand in 2009. Ten opzichte van de situatie in 2007 betekent dit een kleine stijging.

Wel zijn we erin geslaagd om het aandeel allochtonen dat uitstroomt, ondanks de crisis, niet verder te laten dalen. Ongeveer één op de drie uitkeringsgerechtigden is van niet-westerse komaf. In de uitstroomcijfers zien we deze verhouding terug. Sinds 2008 realiseren we een uitstroom van ruim

<sup>1</sup> In deze nota hebben we het bij allochtonen over niet-westerse allochtonen. Onder deze doelgroep vallen dus geen mensen die uit Amerika komen. Mensen uit Indonesië horen hier wel bij. Antillianen en Arubanen horen hier ook bij, evenals personen uit Oost-Europa. Dit is een iets andere definitie dan die het CBS hanteert.

35% als het gaat om klanten met een niet-westerse achtergrond. Ook in 2009, waarin de gevolgen van de economische crisis duidelijk waarneembaar zijn, slagen we erin om het aandeel allochtonen dat uitstroomt op deze ruime 35% te houden. Dat we desondanks onze doelstelling niet gerealiseerd hebben, komt doordat het aandeel allochtonen dat afhankelijk wordt van de uitkering, hoger ligt, namelijk op 36% in 2009.

Er zijn twee factoren aan te wijzen die voor de geringe stijging hebben gezorgd:

#### *Economische crisis*

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat in de huidige economische crisis vooral allochtonen hun baan kwijtraken. De werkloosheid onder allochtone jongeren is het afgelopen jaar gestegen van 14% naar 19%. In het algemeen is de werkloosheid onder allochtonen 2,4x zo hoog als onder autochtonen. In Groningen voelen we ook de gevolgen van de economische crisis. We vermoeden dat dit een belangrijke oorzaak is van de kleine stijging in aantal bijstandsafhankelijke allochtonen.

#### *Generaal pardon*

Het totaal aantal bijstandsgerechtigden bestaat nu voor ongeveer 2,5% uit gepardoneerden. Deze groep is nieuw ten opzichte van de oorspronkelijke situatie in 2007. Omdat veel gepardoneerden aangewezen zijn op een uitkering, heeft dit bijgedragen aan de stijging van het aantal allochtonen in de bijstand.

De groep gepardoneerden volgt voor een groot deel een inburgeringscursus of heeft deze onlangs afgerond. Het zijn nieuwkomers op de (Nederlandse) arbeidsmarkt, waarbij het de komende tijd duidelijk zal worden hoe goed zij in staat zijn een baan te vinden.

#### *Kwalitatieve opbrengst*

Kleur de Arbeidsmarkt heeft ons een aantal inzichten gegeven, contacten met werkgevers en samenwerkingspartners opgeleverd en we hebben ervaring opgedaan met verschillende instrumenten. Deze ervaring nemen we mee, o.a. in het professionaliseringsprogramma van toekomstige klantmanagers en de in te zetten instrumenten.

Als gemeente hebben we een beperkte invloed op de factoren die bijdragen aan de bijstandsafhankelijkheid van allochtonen. Zoals gezegd is het een kwestie van een lange adem, veel aandacht vragen voor het onderwerp en constant een beroep doen op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers. Hier is de afgelopen periode dan ook veel energie in gestoken. En niet zonder resultaat. Wel blijft het een moeizaam proces. We hebben niet alle belemmeringen weg kunnen nemen en het leren van de Nederlandse taal speelt daarbij een belangrijke rol. We hebben ook ondervonden dat het moeilijk is om beeldvorming te beïnvloeden en werkgevers te enthousiasmeren. Toch hebben we een impuls gegeven aan diversiteit in het personeelsbeleid van werkgevers in onze regio. In de huidige economische situatie zal het aandacht blijven vragen om voldoende vacatures te vinden en laten vervullen door allochtonen.

We zullen daarin nauw blijven samenwerken met werkgevers, maatschappelijke organisaties, de provincie en andere instellingen.

Hieronder beschrijven we per cluster, wat de verschillende maatregelen hebben opgeleverd.

## Cluster 1: Voorbereiding op werk

*Om werkzoekenden van niet-westerse afkomst goed te kunnen voorbereiden op werk, moeten wij weten waar zij nu staan. Dat betekent de juiste vragen stellen en de juiste instrumenten inzetten.*

*Dat kan door de inzet van cultuurneutrale diagnose- en assessmentinstrumenten. Hiermee krijgen wij een beter inzicht in de (ontwikkelings)mogelijkheden of onmogelijkheden van allochtone klanten richting werk, sociale activering of participatie.*

*Ook is het van belang om die dienstverlening te bieden die het meest effectief is bij deze doelgroep.*

*De volgende maatregelen zijn hiervoor ingezet.*

### **Maatregel 1**

**Inzet van cultuurneutrale diagnose- en assessmentinstrumenten.**

Vanaf 1 juli 2008 is het mogelijk om in de diagnosefase een cultuurvrij assessment in te zetten. Tot nog toe is hiervan mondjesmaat gebruik gemaakt. Dat heeft voor een deel te maken met andere instrumenten die beschikbaar zijn, zoals Diagnose@Work, het competentietestcentrum (CTC-test) van het Werkplein en de begintoets van het inburgeringstraject. Deze instrumenten leveren voor de klant een advies voor werk en/of traject op en zijn bedoeld voor zowel allochtonen als autochtonen. De inzet van het cultuurvrije instrument blijft, naast de andere instrumenten, beschikbaar om gebruik van te maken.

### **Maatregel 2**

**Deskundigheidsbevordering: medewerkers worden getraind in het werken met klanten uit verschillende culturen.**

Er is een cursus Diversiteit ontwikkeld en gevolgd door consultants. Dit thema vormt ook weer onderdeel van het professionaliseringsprogramma van de toekomstige klantmanagers.

*Om goed voorbereid te kunnen worden op werk, moeten werkzoekenden beschikken over een duidelijk beeld van wat werken in de Nederlandse arbeidssituatie inhoudt. Om hen daarop beter voor te bereiden, gaan we allochtone werkzoekenden koppelen aan een mentor die hen op dit terrein ondersteunt en wegwijs maakt. De volgende maatregel is hiervoor opgenomen.*

### **Maatregel 3**

**We starten een experiment waarbij minimaal 25 werkende autochtonen gekoppeld worden aan 25 werkzoekende allochtonen.**

Na een moeizame start zijn 27 klanten aangemeld voor het mentorproject. Het mentorproject werd door twee re-integratiebedrijven uitgevoerd. Eén van deze re-integratiebedrijven is inmiddels failliet. Vanwege de organisatieperikelen bij dit bedrijf, zijn nu nog 12 klanten actief in het traject. Op dit moment zijn we aan het onderzoeken hoe we de voor de klanten van het failliete re-integratiebedrijf verdere begeleiding kunnen organiseren. Er is nog te weinig ervaring mee opgedaan om iets te kunnen zeggen over het effect van dit project. Wel heeft het één van de deelnemers al een baan opgeleverd en zijn de eerste ervaringen positief.

*Een grote belemmering om aan de slag te gaan is nog steeds het spreken van de Nederlandse taal. We gaan daarom in de komende periode het aantal taalstageplaatsen verhogen. Deze plaatsen gaan we zoveel mogelijk realiseren binnen reguliere bedrijven en combineren met het aanleren van beroepsvaardigheden. Het gaat om de realisatie van 15 stageplekken binnen de gemeentelijke organisatie (zie maatregel 8) en 35 stageplekken buiten de gemeentelijke organisatie.*

#### **Maatregel 4**

**We realiseren vanaf 2008 jaarlijks minimaal 50 stageplaatsen waarin werkervaring en taal worden gecombineerd.**

In totaal zijn 75 allochtonen aangemeld voor een stage. Voor 36 klanten uit deze groep resulteerde het in een (betaalde) stage buiten de gemeente en voor 15 klanten in een stage bij de gemeente Groningen. Voor de klanten die wel zijn aangemeld, maar geen stage zijn gestart, gelden diverse redenen: werk gevonden, verhuisd, ziek of psychische problemen. Het bleek hierbij te gaan om een groep klanten die ver van de arbeidsmarkt afstond. Over het algemeen kunnen we stellen dat het niet meevalt om stageadressen te vinden, die ruimte bieden voor het leren van de Nederlandse taal in combinatie met het verbeteren van beroepsvaardigheden.

We hebben onderzocht of de maatregel 'stageplaatsen' meerwaarde levert in het proces dat leidt naar duurzame uitstroom. Daarvoor zijn de betrokken consultants, stagiaires en stagebedrijven geïnterviewd. Uit deze interviews blijkt dat de groep stagiaires meer nodig heeft dan alleen een (taal)stage. Alle partijen geven aan dat een beroepsopleiding of kwalificatie belangrijk zijn voor duurzame uitstroom. De meerwaarde van de stages komt wel tot uitdrukking in het verbeteren van de werknemersvaardigheden van de stagiaires. Expliciet aandacht besteden aan het verbeteren van de Nederlandse taal blijkt in de praktijk vaak lastig voor het stagebedrijf. Tijd en middelen ontbreken daartoe. Het enige wat het stagebedrijf ten aanzien van taalverbetering aan stagiaires kan bieden is met collega's samenwerken en communiceren.

De consultants hebben voor de groep stagiaires het diagnosecentrum ingezet om een duidelijk beeld te krijgen van wat de klant wil en kan. Vervolgens is voor meerdere stagiaires de training cultuurverschillen en Nederlandse les (Taaltraining op de werkvloer) ingezet.

In 2008 en 2009 zijn in totaal 15 allochtone klanten bij de gemeente een stage gestart. Het gaat dan om onbetaalde stages die niet vanuit een opleidingsinstituut worden begeleid. Het merendeel van de stagiaires loopt nog stage. Voor één van de stagiaires heeft het inmiddels een dienstverband bij de gemeente opgeleverd als consultant bij de dienst SOZAWA.

#### **Vervolgacties:**

- Het onderwerp diversiteit maakt onderdeel uit van de scholing die alle toekomstige klantmanagers krijgen;
- Wat betreft het mentorproject zijn we voor een aantal klanten aan het onderzoeken hoe we hen een vervolg kunnen aanbieden. Voor de overige deelnemers geldt dat het nog te vroeg is om uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit van dit instrument;
- Van de maatregel 'stageplaatsen' hebben we een aantal dingen geleerd:  
Om taalstageplaatsen te werven moeten we deze vraag voortdurend en expliciet onder de aandacht brengen bij werkgevers. Rekening houdend met het feit dat de stageplaatsen voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt het nodige vragen van de stageaanbieder, zullen we extra ondersteuning in moeten zetten zoals taaltraining op de werkvloer.

## **Cluster 2 Het zoeken naar werk**

*Uit onderzoeken is naar voren gekomen dat allochtonen vaak andere zoekstrategieën bij het zoeken van werk hanteren. Bovendien blijkt uit ervaring van onder andere FORUM dat allochtonen er aan hechten het bedrijf waar zij solliciteren te zien. Het organiseren van bedrijfsbezoeken is een goede manier om allochtonen kennis te laten maken met specifieke bedrijven en om bedrijven uiteen te laten zetten wat zij van toekomstige werknemers verlangen. Bovendien is het een manier om werkgevers kennis te laten maken met allochtone potentiële personeelsleden. Dit kan de drempel verlagen om allochtonen in dienst te nemen of de mogelijkheid te bieden om werkervaring op te doen. De volgende maatregel is hiervoor vastgesteld.*

### **Maatregel 5**

We organiseren vanaf 2008 jaarlijks minimaal tien bedrijfsbezoeken waarbij groepen allochtonen in contact worden gebracht met verschillende bedrijven. In 2007 doen we ervaring op met een beperkter aantal.

In 2007 zijn we gestart met het organiseren van bedrijfsbezoeken. Het ging om zorginstellingen als MJD en Lentis, maar ook om commerciële bedrijven als IKEA en Hornbach. Veel bedrijven hadden niet direct vacatures toen zij meewerkten aan de bedrijfsbezoeken; het ging dan om oriënterende bedrijfsbezoeken. Voor de werkzoekende bood het de kans om een indruk te krijgen van het soort functies binnen het bedrijf, alsmede om een beeld te krijgen aan welke eisen je moet voldoen voor dergelijke functies. Voor bedrijven bood het de mogelijkheid om gemotiveerde (allochtone) werkzoekenden te ontmoeten. Het verlaagt de eventuele drempel om allochtonen een stageplaats of werk aan te bieden.

Het is een aantal keren voorgekomen dat een werkzoekende een baan overhield aan het bedrijfsbezoek. Vooral bij IKEA bleek dit het geval. Het was één van de redenen om de diversiteitsprijs van de gemeente toe te kennen aan IKEA (zie verder onder maatregel 9).

### **Vervolgactie:**

Het aantal van tien bedrijfsbezoeken per jaar blijkt in de praktijk een intensieve klus. Het kost veel tijd om bedrijven te enthousiasmeren, zeker als er niet direct vacatures zijn. Datzelfde geldt voor de klanten. Het is een nieuw instrument waar tijd en energie in gestoken moet worden, maar dat we zullen blijven inzetten, aangezien het aantoonbaar effect heeft. We gaan daarom, gelet op de beschikbare capaciteit, door met het organiseren van vijf bedrijfsbezoeken per jaar.

## **Cluster 3: Het opdoen van werkervaring/ het vinden van werk**

*Werk leidt vaak tot werk. Dat betekent dat werkzoekenden werkervaring op moeten doen, bij voorkeur in sectoren waar de vraag naar personeel het grootst is.*

*Wij gaan afspraken maken met werkgevers over het bieden van werkstages en leerwerkbanen. Daarnaast gaan wij bedrijven belonen voor hun inzet door te zorgen voor positieve publiciteit. Ook gaan we werknemers die allochtonen begeleiden, een training aanbieden in coachings- en begeleidingsvaardigheden. Op deze manier bieden we werkgevers de mogelijkheid om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te tonen en tegelijkertijd te werken aan de verbetering van competenties van hun huidige personeel. Tenslotte gaan wij zelf als werkgever ook het goede voorbeeld geven. Daarom gaan wij voorstellen doen om de instroom van allochtonen in de gemeentelijke organisatie te bevorderen. De volgende maatregelen zijn hiervoor opgezet.*

**Maatregel 6**

We hebben (deels in het kader van Plaza Migranta) een bijeenkomst georganiseerd waarbij landelijke en lokale bestuurders met een aantal grotere (lokale en regionale) werkgevers concrete afspraken hebben gemaakt over het realiseren van werkstages, werkplekken en reguliere banen.

Plaza Migranta heeft samen met de gemeente en provincie Groningen werkgeversbijeenkomsten en banenbeurzen voor allochtone vrouwen georganiseerd. Tijdens de werkgeversbijeenkomst van 24 september 2007 hebben ruim 30 werkgevers het convenant 'Allochtonen en Arbeidsmarkt' ondertekend. In het convenant zijn afspraken vastgelegd om allochtone werkzoekenden meer kans te bieden op de arbeidsmarkt. De convenantperiode liep van 1 oktober 2007 tot 1 oktober 2009.

Tijdens de slotconferentie op 29 oktober 2009 hebben de betrokken partijen het convenant afgerond. Hieruit kwam naar voren dat de economische crisis van grote invloed is geweest op de betrokkenheid van de werkgevers. Zo trokken enkele partijen zich terug uit het convenant en gaven ze daarbij aan dat het al moeilijk genoeg is om in de crisis het hoofd boven water te houden. Hoewel de meeste bedrijven niet zover gingen dat ze zich niet langer wilden committeren aan het convenant, hebben we door de crisis bij veel bedrijven een verminderde interesse gemerkt. Ook wordt in Groningen niet altijd de noodzaak gevoeld om te werken aan een diversere samenstelling van het personeel. Het aantal werkzoekenden is daarvoor nog te groot. Tot slot is ons tegengevallen dat de ondertekenaars van het convenant niet altijd degenen zijn die het beleid uitvoeren. Hierdoor kwam het nogal eens voor dat de op papier gemaakte afspraken in de praktijk niet uitgevoerd werden.

Helaas kunnen we niet in cijfers aantonen wat het convenant heeft opgeleverd. Dit komt doordat we niet hebben bijgehouden welke klanten zijn geplaatst bij een 'convenant – werkgever' of bij andere werkgevers. Los hiervan, was het doel van het convenant ook om aandacht te vragen voor het onderwerp en een maatschappelijk beroep te doen op de werkgevers. Dit heeft geresulteerd in de volgende zaken:

- het heeft er in een aantal bedrijven voor gezorgd dat het onderwerp diversiteit in personeelsbeleid (nieuw) leven is ingeblazen. Zo is tijdens de werkgeversbijeenkomsten aandacht besteed aan de kansen die een diverser personeelsbestand bieden: innovatiever kunnen werken en beter voorbereid zijn op de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld;
- het heeft goede contacten tussen de accountmanagers van de gemeente en (grote) bedrijven opgeleverd, waarmee een goede basis is ontstaan om in de toekomst meer allochtonen een kans te geven op werk;
- het convenant heeft aandacht voor het onderwerp diversiteit opgeleverd, waardoor ook 'niet-convenant bedrijven' in beeld kwamen bij de gemeente en er vacatures en stages voor allochtonen gerealiseerd konden worden.

**Maatregel 7**

Een deel van de allochtonen wordt begeleid door een mentor op de werkplek. Deze mentoren krijgen een training aangeboden in (interculturele) coaching en begeleiding. Voor 2007 beginnen we hiermee met de werkgevers van vrouwen die via de banenbeurs van Plaza Migranta aan het werk gaan.

Deze maatregel is ondergebracht in het mentorproject. Zie hiervoor de beschrijving onder maatregel 3.



**Maatregel 8**

Als gemeente realiseren we in 2008 in samenwerking met DIA/CMC in totaal 15 werkstageplekken voor werkzoekenden afkomstig uit de allochtone kandidatenpool van de gemeente Groningen.

Als gemeente hebben we 15 allochtonen een stageplek geboden. Zie ook onder maatregel 4.

**Maatregel 9**

We stimuleren de deelname van werkgevers door het instellen van een Groninger diversiteitsprijs en door periodiek aandacht te besteden aan 'goede voorbeelden'.

De diversiteitsprijs is tijdens de slotconferentie op 29 oktober 2009 uitgereikt aan IKEA. De combinatie van hart voor het onderwerp en dat laten zien in het aannamebeleid van personeel, heeft ervoor gezorgd dat IKEA de prijs ontving. Daarover hebben we in de media gepubliceerd en hebben we gezorgd voor positieve aandacht voor het onderwerp diversiteit. Rabobank Stad en Midden en de MJD hebben een eervolle vermelding gekregen.

**Vervolgactie:**

Het is van belang om de contacten die we nu hebben met de in diversiteit geïnteresseerde bedrijven warm te houden. Dat zullen we dan ook doen.

**Cluster 4: Het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap**

*Werken kan in loondienst, maar er zijn ook mogelijkheden om de stap naar zelfstandig ondernemerschap te zetten. Dat vereist een gedegen voorbereiding. Wij gaan stimuleren dat allochtonen ervaring opdoen bij zelfstandige ondernemers.*

*Gezien de ontwikkelingen rondom de vorming van een markt voor persoonlijke dienstverlening ligt het voor de hand hier extra aandacht aan te besteden. Wij maken gebruik van de ervaringen van het project Matriamarkt. De volgende maatregelen zijn hiervoor opgenomen.*

**Maatregel 10**

We stimuleren zelfstandig ondernemerschap door het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten in samenwerking met de Kamer van Koophandel én door een kennismakingsprogramma van allochtone werkzoekenden met zelfstandige ondernemers in hun bedrijf.

We hebben drie voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor allochtonen die geïnteresseerd zijn in het starten van een eigen onderneming (in de wijken De Hoogte, Oosterparkwijk en Selwerd). Iedere bijeenkomst heeft ertoe geleid dat een aantal allochtonen een traject voor zelfstandigen is gestart.

Sinds januari 2009 is er in drie wijken, waar veel allochtonen wonen, een informatiepunt over zelfstandig ondernemen opgericht. Het heet 'Onderneem 't' en is bedoeld voor startende en bestaande ondernemers. Verschillende partijen, waaronder de provincie Groningen, de Kamer van Koophandel en de gemeente Groningen werken samen om ondernemerschap te stimuleren. Omdat de informatiepunten in de wijk gevestigd zijn, is de drempel om binnen te lopen laag. 'Onderneem 't' organiseert regelmatig informatieavonden, die ook goed door allochtonen worden bezocht.

**Maatregel 11**

We bieden vanaf 2008 jaarlijks minimaal 25 allochtone werkzoekenden de mogelijkheid om een voorbereidingsprogramma op zelfstandig ondernemerschap te volgen.

In 2008 volgden 25 allochtone werkzoekenden een traject richting zelfstandig ondernemerschap. Hetzelfde aantal volgde in 2009 een dergelijk traject.

In 2009 hebben 6 allochtone vrouwen uit de gemeente Groningen het traject Kleurrijk Thuishuis gevolgd. Dit traject richt zich op de opleiding en begeleiding van allochtone vrouwen tot zelfstandig ondernemer in kleinschalige kinderopvang. Omdat de vrouw de kinderen opvangt in haar eigen huis, wordt het gemakkelijker om werk en gezin te combineren. Eind 2009 is één van de vrouwen daadwerkelijk gestart met haar eigen kinderopvang. De onlangs veranderde eisen die aan een professioneel gastouder worden gesteld, in combinatie met de lagere vergoedingen voor kinderopvang, zorgen ervoor dat nog niet duidelijk is of het traject een levensvatbaar bedrijf oplevert. Als dit duidelijk is, kunnen we het traject al dan niet opnieuw inzetten.

**Maatregel 12**

Een deel van deze activiteiten wordt ingekocht bij Matriamarkt.

Matriamarkt is een traject voor vrouwen die vanuit huis een eigen bedrijf willen starten en bestaat sinds 2008. Het richt zich vooral op werk in de vorm van persoonlijke dienstverlening (kleinschalige kinderopvang, catering, schoonmaakwerk, enz.). Sinds 2008 start jaarlijks een groep van ongeveer acht vrouwen dit traject. In 2008 zijn vier vrouwen gestart en nog altijd actief als zelfstandig ondernemer. In 2009 zijn nog eens vier vrouwen gestart met een eigen bedrijf. Er zijn twee vrouwen actief die een langer traject nodig hebben, voordat zij kunnen starten met een eigen onderneming.

**Maatregel 13**

We brengen vanaf 2008 jaarlijks minimaal 25 ondernemers in contact met allochtonen die zich voorbereiden op zelfstandig ondernemerschap en ondersteunen hen bij de begeleiding.

Het bleek niet mogelijk deze maatregel uit te voeren. Het is niet gelukt om ondernemers te vinden die bereid waren om onze klanten mee te laten lopen in hun bedrijf. De huidige recessie zorgt ervoor dat ondernemers zich concentreren op het draaiende houden van hun eigen zaak. Er is dan geen tijd en aandacht voor starters, die bovendien later misschien concurrenten worden.

**Maatregel 14**

We stimuleren, ondersteunen en faciliteren de vorming van een markt voor persoonlijke dienstverlening.

We hebben een werkbezoek afgelegd bij de gemeente Enschede om hierover ideeën op te doen. Daar bleken CWI, UWV Werkbedrijf en gemeente effectief samen te werken. In Groningen bestaat inmiddels ook zo'n gemeenschappelijk loket op het Werkplein. Een loket waarbij duidelijk staat aangegeven dat er informatie voor (startende) ondernemers kan worden gehaald, werkt drempelverlagend.

**Vervolgactie:**

- Informatiepunt 'Onderneem 't' in de wijk en het gemeenschappelijke loket voor (startende) ondernemers op het Werkplein vormen een laagdrempelige voorziening voor allochtonen die zelfstandig ondernemerschap overwegen. Hiermee gaan we door.
- Het is ook in 2010 mogelijk om het Matriamarkt-traject te volgen.

**Cluster 5: Het houden van werk**

*Het is niet alleen van belang om werk te krijgen, maar ook om het te houden. Uit onderzoeken weten we dat allochtonen het regelmatig moeilijk hebben in een arbeidsomgeving. Het is van belang dat allochtone werknemers over hun arbeidssituatie in gesprek blijven.*

*Het succes van een allochtone medewerker kan worden vergroot door te onderzoeken hoe hij of zij zelf, maar ook hoe zijn of haar leidinggevende reageert op specifieke situaties op de werkplek. Hiervoor zijn testen beschikbaar.*

*Daarnaast stimuleren we de vorming van netwerken tussen allochtonen die aan het werk gaan, in de eerste plaats om elkaar te steunen en in de tweede plaats om andere allochtonen de mogelijkheid te geven van hun netwerk gebruik te maken bij het zoeken naar werk.*

*Verder gaan we stimuleren dat bedrijven "diverser" worden. Dat betekent dat we mét samenwerkende organisaties (Noorderlink) en vertegenwoordigers van bedrijven (VNO/NCW, MKB) en individuele bedrijven, bijeenkomsten organiseren over dit onderwerp.*

*De maatregelen 15 t/m 18 zijn hiervoor opgenomen.*

**Maatregel 15**

Waar mensen aan het werk gaan, organiseren we (waar nodig) een mentor op de werkplek. Deze mentoren krijgen een training aangeboden in (interculturele) coaching en begeleiding.

Zie hiervoor maatregel 3. Om de kans op behoud van werk groter te maken hebben we in een aantal gevallen jobcoaching ingezet. De consultant zet jobcoaching in als de klant intensieve begeleiding in zijn nieuwe baan nodig heeft. Daarnaast vindt begeleiding van de werkgever plaats. Uit een eerste evaluatie van dit instrument blijkt dat dit instrument zinvol is.

**Maatregel 16**

We onderzoeken in hoeverre we gebruik kunnen maken van specifieke (cultuur-)testen om het succes op het werk te kunnen vergroten.

We hebben onderzocht welke testen er zijn en of ze bruikbaar zijn. De testen die zijn gevonden, bijvoorbeeld de Interculturele EffectiviteitsTraining van de RUG, blijken niet bruikbaar als instrument om het succes op werk te vergroten. We zullen dit punt meenemen in het professioniseringsprogramma van de toekomstige klantmanagers en ervoor zorgen dat zij over de juiste instrumenten kunnen beschikken.

**Maatregel 17**

Waar mensen aan het werk gaan, stimuleren we de vorming van netwerken.

Er zijn door het Noorderpoortcollege en door ons netwerktrainingen georganiseerd. Consultants zetten het product regelmatig in, meestal in combinatie met een sollicitatie- of presentatietraining. Allochtonen en autochtonen volgen de training samen. De meeste klanten ervaren het als zinvol.

Het traject Laat Zien Wat Je Kunt (LZWJK) is bedoeld voor hoogopgeleide werkzoekende allochtonen. De deelnemers kwamen als groep bij elkaar, waardoor een netwerk is ontstaan. Deze groep wordt begeleid door een kleine, vaste groep consultants. Om de contacten tussen de klanten in stand te houden, zodat ze elkaar kunnen motiveren en ondersteunen in het zoeken/behouden van een baan, zijn er intervisiegroepjes gestart.

**Maatregel 18**

We organiseren een aantal bijeenkomsten over diversiteit in arbeidsorganisaties.

Zoals al eens eerder aan de orde is gekomen in deze evaluatie is het niet eenvoudig werkgevers voor bijeenkomsten over het onderwerp diversiteit te enthousiasmeren. Er bereiken ons geen concrete vragen over hulp bij het realiseren van een diverser personeelsbestand. Dat neemt niet weg dat we er wel voor hebben gekozen om werkgeversbijeenkomsten zoals de slotconferentie van het convenant 'Allochtonen en Arbeidsmarkt', te organiseren om het onderwerp op de kaart te zetten.

Zoals in de tussenevaluatie van 2008 al naar voren kwam, bleek er met uitzondering van de provincie Groningen, geen partij geïnteresseerd in het organiseren van themabijeenkomsten over diversiteit. Noorderlink en Zorgplein Noord werden niet bereid gevonden, omdat zij vanuit de aangesloten werkgevers geen vragen over dit thema krijgen. Daarom hebben we besloten hier niet mee door te gaan.

Een manier om werkgevers wel te bereiken met het thema diversiteit is door ervoor te zorgen dat de kans van slagen van nieuwe allochtone werknemers groot is. Daaraan kunnen we een bijdrage leveren door het tijdig inzetten van jobcoaching of detachering bij een werkgever, met begeleiding door een consultant. Een positieve ervaring biedt de werkgever zicht op de voordelen van een diverser personeelsbestand.

**Vervolgactie:**

- we blijven het instrument jobcoaching inzetten, met name bij allochtone werkzoekenden;
- met de deelnemers aan het traject Laat Zien Wat Je Kunt gaan we door met intervisie en doen we ervaring op met het vormen van netwerken.